

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Karya (Persero) Office Cawang

Menik Dwi Astuti¹, Dr. Nuryadi Wijiharjono², Pahman Habibie³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka
Jl. Raya Bogor Km.22 No. 99, Pasar Rebo, Jakarta 13830

menikdwias@gmail.com, nuryadi.uhamka@gmail.com, pahman_habibi@uhamka.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward*, dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Karya (Persero) Office Cawang. Dalam penelitian ini digunakan metode survei, dengan variabel yang diteliti yaitu *Reward* dan *Punishment* sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Utama Karya (Persero) Office Cawang sebanyak 100 Karyawan. Dan sampel pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan, dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya dengan skala linkert. Teknik pengolahan dan analisis data meliputi Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Analisis Regresi Linier Berganda (Model Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik,), Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis (Uji t, Uji F). Kemudian data diolah dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) *Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: *Reward*, *Punishment*, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of Reward and Punishment on Employee Performance of PT Utama Karya (Persero) Office Cawang. In this study used a survey method, with the variables studied are Reward and Punishment as independent variables and Employee Performance as the dependent variable. The population in this study were employees of PT Utama Karya (Persero) Office Cawang as many as 100 employees. And the sample in this study amounted to 100 employees, with saturated sampling technique. The data collection technique used a questionnaire and the measurement was using the Linkert scale. Data processing and analysis techniques include Data Quality Test (Validity Test and Reliability Test), Multiple Linear Regression Analysis (Multiple Linear Regression Model, Classical Assumption Test,), Correlation Coefficient Analysis, Coefficient of Determination Analysis, and Hypothesis Testing (t test, F test). Then the data was processed using IBM SPSS 24.0 software. The results showed that: (1) Reward has a significant positive effect on Employee Performance, (2) Punishment has a significant positive effect on Employee Performance, (3) Reward and Punishment have a joint effect on Employee Performance

Keywords : *Reward, Punishment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak akan berjalan secara maksimal khususnya pada kegiatan operasional perusahaan. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan harus selaras dengan potensi dan kualitas yang mereka miliki. Perusahaan memang membutuhkan sumber daya manusia sebagai penggerak perusahaan, namun karyawan juga harus memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi bagaimana mereka dapat bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan.

Sebagai perusahaan terkemuka di Indonesia dan termasuk dalam badan usaha milik negara (BUMN), PT Hutama Karya (Persero) Office Cawang memiliki kualifikasi khusus untuk menentukan bahwa seorang karyawan layak dijadikan dan dipertahankan sebagai karyawan dalam perusahaan. Namun pada tahun 2018 – 2020 terjadi kenaikan dan penurunan yang signifikan terhadap kinerja karyawannya. Berikut adalah data hasil pengukuran kinerja karyawan PT Hutama Karya (Persero) Office Cawang yang disajikan dalam Tabel berikut:

Tabel 1
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Hutama Karya (Persero) Office Cawang

Perilaku Kerja	2018			2019			2020		
	Bobot	Nilai	Skor	Bobot	Nilai	Skor	Bobot	Nilai	Skor
	(%)		(%)	(%)		(%)	(%)		(%)
Kedisiplinan	20	70	14	20	82	16,4	20	68	13,4
Kerjasama	10	80	8	10	90	9	10	70	7
Tanggapan Jawab	10	78	7,8	10	78	7,8	10	76	7,6
Kualitas Kerja	20	71	14,2	20	80	16	20	68	13,6
Kuantitas Kerja	20	70	14	20	75	15	20	68	13,6
Keterampilan Kerja	20	65	13	20	80	16	20	65	13
Jumlah	100		71	100		80,2	100		68,2

Sumber : Hasil Olah Data Pada PT Hutama Karya (Persero)Office Cawang

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa selama kurun waktu 3 tahun terjadi kenaikan dan penurunan kinerja karyawan di PT Hutama Karya (Persero) Office Cawang. Pada tahun 2018 kinerja karyawan yang dihasilkan sebesar 71% dan terjadi kenaikan

pada tahun 2019 menjadi 80,2% , namun pada tahun 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan yang sangat signifikan menjadi 68,2%.

Kinerja karyawan yang dihasilkan pada tahun 2018 sebesar 71% disebabkan karena adanya indikasi kesenjangan antara rekan kerja, karyawan yang masih bingung akan pekerjaannya sukar bertanya dengan rekan kerja yang lebih tua (senior) di perusahaan tersebut, karyawan baru yang takut bertanya akan menghasilkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai, dan otomatis kinerja karyawan baru akan turun dikarenakan pekerjaan mereka yang kurang maksimal.

Namun pada tahun 2019, PT Hutama Karya (Persero) Office Cawang membuat tata tertib dan kebijakan baru, bagi karyawan yang pekerjaannya telah melampaui target, akan diberikan tiket liburan gratis dan perusahaan mengadakan family gathering setahun dua kali, hal ini mampu membuat semua karyawan khususnya rekan kerja satu divisi di perusahaan tersebut lebih mengenal satu sama lain dan dapat mengurangi kesenjangan antara rekan kerja satu divisi. Selain itu perusahaan juga merubah kebijakan baru perihal hukuman bagi karyawan yang tidak disiplin terhadap peraturan, karyawan akan dikenakan hukuman ringan berupa SP 1, 2, dan 3 dan hukuman sedang berupa penundaan kenaikan jabatan serta hukuman yang dianggap paling memiliki efek jera yaitu berupa PHK (pemutusan hubungan kerja) bagi karyawan yang berulang kali melanggar peraturan dan akibatnya sudah tidak bisa diterima oleh perusahaan seperti merugikan perusahaan secara finansial.

Namun pada tahun 2020 terjadi penurunan kembali pada kinerja karyawan dibandingkan dengan tahun sebelumnya, hal ini dikarenakan PT Hutama Karya (Persero) Office Cawang mewajibkan sebagian karyawannya untuk WFH (work from home), hal ini sangat berdampak dengan kualitas dan kuantitas kerja karyawan serta keterampilan karyawan karena mereka dituntut untuk bekerja dengan lingkungan dan kondisi yang berbeda dengan biasanya.

Kedisiplinan para karyawan pun menurun, salah satunya perihal absensi, hal ini dikarenakan PT Utama Karya (Persero) Office Cawang menggunakan google form sebagai sarana absensi. Dengan penggunaan google form, para karyawan dituntut mampu memenuhi absensi masuk dan pulang sesuai dengan jadwal kantor, namun beberapa kendala seperti internet atau kondisi signal yang terkadang tidak mendukung para karyawan untuk hadir tepat waktu. Selain itu, kebijakan family gathering juga dihapuskan, dikarenakan pandemi yang makin meluas, karyawan merasa jenuh terhadap pekerjaan mereka ditambah dengan pekerjaan yang harus dilakukan dirumah tanpa adanya kontak langsung dengan rekan kerja mereka.

Upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan pemberian *reward*. Pada dasarnya *reward* adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan setelah karyawan melakukan hal baik. Dengan diterapkannya *reward*, perusahaan mampu menciptakan cara yang tepat untuk memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *reward* karyawan akan menjadi lebih bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan perusahaan dan dapat mendorong karyawan menjadi lebih berkualitas.

Pemberian *reward* pada setiap karyawan harus sesuai dengan hak dan kewajiban karyawan tersebut, karena *reward* tidak hanya diukur dari materi, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara karyawan dengan lingkungan organisasinya. Karyawan selalu memiliki keinginan atau cita – cita dan harapan, faktor ini lah yang dijadikan tolak ukur untuk metode *reward*, dengan metode tersebut karyawan akan mengerjakan perbuatan baik dan menghasilkan prestasi akan diberikan *reward* sebagai imbalan dari hasil yang mereka kerjakan, dengan demikian karyawan akan menghasilkan suatu prestasi agar memperoleh *reward* dari perusahaan dan melakukan perbuatan baik.

Untuk memperkuat penelitian ini penulis merujuk pada beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, dkk 2018) membuktikan bahwa *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh (Basuki dan Saputra 2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan.

Selain menuntut para karyawannya bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan demi mencapai tujuan, perusahaan juga mengutamakan pemberdayaan terhadap karyawannya untuk memacu semangat kerja karyawan. Perusahaan harus menerapkan beberapa konsep manajemen sumber daya manusia, salah satunya yaitu melalui *reward* dan *punishment*. Apabila hak yang berkaitan dengan *reward* dapat digunakan sebagai pendorong dalam peningkatan kinerja, maka perlu diterapkan *punishment* sebagai penjaminan berkurangnya kesalahan dan penurunan kinerja karyawan.

Punishment merupakan suatu konsekuensi berupa hal yang tidak diinginkan karyawan atas suatu perilaku yang telah dilakukan, *punishment* sebaiknya dilakukan setelah adanya pertimbangan yang tepat dan objektif dari semua aspek dengan situasi yang terjadi. Salah satu peran dari *punishment* adalah meningkatkan kedisiplinan karyawan. Karena semakin berat *punishment* yang diberikan akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar peraturan tersebut, serta akan membuat perilaku kurang disiplin karyawan berkurang. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat karena *punishment* diterapkan dengan tujuan mendidik dan memotivasi karyawan.

Adapun beberapa penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mas'ud, dkk , 2017) mengatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suak, dkk, 2017) mengatakan bahwa *punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Reward dan *punishment* sangat mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia sangat dibutuhkan pemahaman bagaimana penerapan *reward* dan

punishment, bagaimana menerapkan reward yang sesuai dengan kontribusi karyawan, bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal serta bagaimana penerapan *punishment* dapat membuat efek jera bagi karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Utama Karya (Persero) Office Cawang”.

METODE

Pada dasarnya penelitian dilakukan untuk pemecahan masalah dan menunjukkan kebenaran atas hal yang di teliti, maka untuk mencapai tujuan tersebut harus dilakukan suatu metode penelitian yang relevan dan tepat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Utama Karya (Persero) Office Cawang sebanyak 100 karyawan. peneliti mengambil sampel didalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan yang bekerja pada PT. Utama Karya (Persero) Office Cawang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Table Uji Validitas

	r _{hitung}				
Pernyataan	<i>Reward</i>	<i>Punishment</i>	Kinerja Karyawan	r _{tabel}	Keterangan
Butiran 1	0,828	0,880	0,854	0,196	Valid
Butiran 2	0,846	0,727	0,841	0,196	Valid
Butiran 3	0,754	0,765	0,786	0,196	Valid
Butiran 4	0,594	0,780	0,787	0,196	Valid
Butiran 5	0,843	0,818	0,879	0,196	Valid
Butiran 6	0,747	0,724	0,834	0,196	Valid
Butiran 7	0,817	0,701	0,570	0,196	Valid
Butiran 8	0,667	0,718	0,774	0,196	Valid
Butiran 9	0,848	0,774	0,785	0,196	Valid
Butiran 10	0,844	0,742	0,763	0,196	Valid

Sumber : Output SPSS 24,0

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,196 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa 10 butir pernyataan valid.

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Reward	0,921	0,60	Reliabel
Punishment	0,917	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,931	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 24,0

Hasil nilai Cronbach's Alpha variabel kuesioner *Reward*, *Punishment* dan Kinerja Karyawan adalah > 0,60, sehingga kuesioner dari variabel tersebut reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabelnya.

Tabel Uji Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.523	1.471	2.396	0.019		
	Reward	0.419	0.102	0.430	4.098	0.000	0.102
	Punishment	0.512	0.102	0.527	5.022	0.000	0.102

Sumber : Output SPSS 24,0

Hasil persamaan dari regresi linier berganda dalam penelitian ini diuraikan dalam bentuk berikut:

$$\hat{Y} = 3,523 + 0,419X_1 + 0,512X_2$$

- Hasil dari regresi linier berganda menghasilkan nilai konstanta sebesar 3,523 secara sistematis menyatakan bahwa apabila nilai variabel X1 (*reward*) dan X2 (*punishment*) sama dengan nol maka nilai skor variabel Y (kinerja karyawan) adalah 3,523.
- Koefisien regresi variabel X1 (*reward*) sebesar 0,419 yang artinya setiap X1 (*reward*) meningkat sebesar 1 skor dengan diasumsikan variabel X2 (*punishment*) konstan, akan menyebabkan kenaikan pada skor kinerja karyawan sebesar 0,419 dan sebaliknya.
- Koefisien regresi variabel X2 (*punishment*) sebesar 0,512 yang artinya setiap X2 (*punishment*) meningkat sebesar 1 skor dengan diasumsikan variabel X1 (*reward*) konstan, akan menyebabkan kenaikan pada skor kinerja karyawan sebesar 0,512 dan sebaliknya.

Tabel Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal	Mean	0.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.09846897
Most Extreme	Absolute	0.045
Difference	Positive	0.039
Test Statistic	Negative	-0.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true		

Sumber : Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel, hasil pengolahan data menunjukkan besar nilai dari uji normalitas kolmogorf-smimov adalah 0,045 dan signifiansi $0,20 > 0,05$ maka dapat diinterpretasikan bahwa residual terdistribusi secara normal.

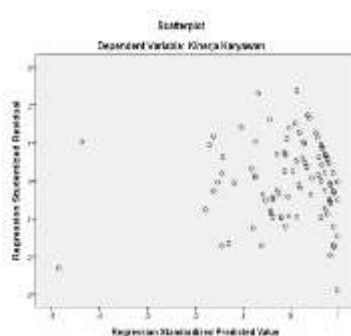
Tabel Uji Multikoleniaritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.523	1.471		2.396	0.019		
	Reward	0.419	0.102	0.430	4.098	0.000	0.102	9.760
	Punishment	0.512	0.102	0.527	5.022	0.000	0.102	9.760

Sumber : Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel, menunjukkan nilai tolerance variabel reward dan punishment adalah sebesar 0,102 (nilai tolerance $> 0,10$), sedangkan nilai *Variance Inflation Factor*(VIF) variabel *reward* dan *punishment* adalah sebesar 9,760 (nilai VIF < 10). Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Gambar Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS 24,0

Berdasarkan gambar, dapat dilihat bahwa variabel (X) dalam model adalah homoskedastisitas karena tidak menggambarkan pola yang jelas serta titik – titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga layak dipakai untuk memprediksi pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.

Tabel Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.944 ^a	0.891	0.888	2.120	1.881
a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel, menunjukkan bahwa diperoleh nilai hitung Durbin- Watson sebesar 1,881. Nilai Durbin–Watson tersebut dibandingkan dengan nilai tabel Durbin–Watson, dengan signifikansi 5%, jumlah sampel 100 ($n=100$) dan jumlah variabel independen 2 ($k = 2$), maka didapatkan nilai dL (batas bawah) = 1,6337 dan nilai dU (batas atas) = 1,7152. Adapun kriteria yang telah ditentukan untuk uji autokorelasi adalah ($dU < dW < 4 - dU$) atau $1,7152 < 1,881 < 2,284$. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, maka hasil Durbin – Watson berada pada ($dU < dW < 4 - dU$) dan dapat diinterpretasikan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif atau negatif dalam model regresi.

Tabel Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.523	1.471		2.396	0.019		
	Reward	0.419	0.102	0.430	4.098	0.000	0.102	9.760
	Punishment	0.512	0.102	0.527	5.022	0.000	0.102	9.760

Sumber : Output SPSS 24,

1) Uji hipotesis secara parsial *Reward* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai thitung = 4,098 dan ttabel = 1,984, ini berarti $t_{hitung} (4,098) > t_{tabel} (1,984)$ dan nilai

signifikansi sebesar $(0,000) < 0,05$ maka H_{1_1} diterima.

2) Uji hipotesis secara parsial *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai $t_{hitung} = 5,022$ dan $t_{tabel} = 1,984$, ini berarti $t_{hitung} (5,022) > t_{tabel} (1,984)$ dan nilai signifikansi sebesar $(0,000) < 0,05$ maka H_{1_2} diterima.

Tabel Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3553.286	2	1776.643	395.304	.000
	Residual	435.954	97	4.494		
	Total	3989.240	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber : Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 395,304 dan F_{tabel} sebesar 3,09, maka $F_{hitung} (395,304) > F_{tabel} (3,09)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka H_{1_3} diterima.

Tabel Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.944 ^a	0.891	0.888	2.120	1.881

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel, menunjukkan bahwa besar hubungan antara variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Karyawan (Y) dapat dijelaskan dengan nilai R Square sebesar 0,891. Besarnya kontribusi hubungan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja Karyawan dapat diketahui dengan menghitung nilai koefisien determinasi menggunakan rumus berikut :

$$KD = 0,891 \times 100\% \\ KD = 89,1 \%$$

Berdasarkan angka tersebut dapat diketahui bahwa kontribusi hubungan antara *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan angka sebesar 89,1 % sedangkan sisanya 10,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dan dijelaskan dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} (4,098) > t_{tabel} (1,984)$ dan nilai signifikansi sebesar $(0,000) < 0,05$ maka H_{1_1} diterima. Poin terbanyak dan tertinggi atau poin yang memiliki kekuatan relatif pada indikator reward berada pada poin ke – 3 dengan pernyataan “Perusahaan mengikutsertakan semua karyawan dalam jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan”, dengan jumlah jawaban responden sebesar 460 dan nilai rata – rata 4,60 . Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa semua karyawan diikutsertakan dalam jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan oleh PT Utama Karya (Persero) Office Cawang. Hal ini sesuai dengan pendapat Mahmudi (2013:181) yang menyatakan bahwa salah satu indikator *reward* adalah tunjangan. Apabila tunjangan berupa kesehatan dan ketenagakerjaan di penuhi maka karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja maka kinerja yang mereka hasilkan baik untuk perusahaan.

Hasil ini didukung oleh penelitian Astuti, dkk (2018) yang menyatakan bahwa variabel *reward* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Punishment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} = 5,022$ dan $t_{tabel} = 1,984$, ini berarti $t_{hitung} (5,022) > t_{tabel} (1,984)$ dan nilai signifikansi sebesar $(0,000) < 0,05$ maka H_{1_2} diterima. Poin terbanyak dan tertinggi atau poin yang memiliki kekuatan relatif pada indikator punishment berada pada poin ke – 2 dengan pernyataan “Karyawan yang melanggar peraturan akan

diberikan peringatan berupa SP 1, SP2 dan SP3”, dengan jumlah jawaban responden sebesar 447 dan nilai rata – rata 4,47. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang melanggar peraturan perusahaan akan diberikan peringatan berupa SP 1, SP 2 dan SP3 oleh PT Utama Karya (Persero) Office Cawang.

Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai (2015:560) bahwa salah satu indikator *punishment* adalah teguran tertulis. Apabila kebijakan punishment berupa teguran tertulis di terapkan dengan ketat maka karyawan akan merasa takut untuk melanggar peraturan perusahaan, sehingga kinerja mereka meningkat agar tidak menerima hukuman ringan berupa SP 1, 2, dan 3.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Asadullah, et al (2019) yang menyatakan bahwa variabel *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan F_{hitung} (395,304) > F_{tabel} (3,09) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka H_{13} diterima. Poin terbanyak dan tertinggi atau poin yang memiliki kekuatan relatif pada indikator kinerja karyawan berada pada poin ke – 7 dengan pernyataan “Saya mampu bekerja dengan baik secara tim atau individu”, dengan jumlah jawaban responden sebesar 477 dan nilai rata – rata 4,7. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa hampir semua karyawan PT Utama Karya (Persero) Office Cawang dapat bekerja dengan baik secara tim maupun individu.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2013:61) yang menyatakan bahwa salah satu indikator kinerja karyawan adalah jalinan kerjasama antar karyawan, karena apabila karyawan mampu beradaptasi untuk bekerja baik dalam tim maupun individu, maka mereka pasti mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dalam lingkup kerja apapun. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Amri (2019) yang menyatakan bahwa variabel *reward* dan

punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasarkan kekuatan relatif pada variabel *Reward* (X_1) yang menyatakan bahwa “Perusahaan mengikutsertakan semua karyawan dalam jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan”. Peneliti menyarankan kepada pihak PT Utama Karya (Persero) Office Cawang untuk mempertahankan kebijakan perihal mengikutsertakan semua karyawan dalam jaminan kesehatan maupun ketenagakerjaan, karena dengan kebijakan ini karyawan merasa dilindungi dan dihargai oleh perusahaan.

Berdasarkan kelemahan relatif pada variabel *Reward* (X_1) yang menyatakan bahwa “Perusahaan memberikan fasilitas liburan / rekreasi untuk karyawan yang berprestasi”. Peneliti menyarankan kepada pihak PT Utama Karya (Persero) Office Cawang untuk memberikan penghargaan kepada karyawan berupa fasilitas liburan atau rekreasi untuk karyawan yang berprestasi dan hal ini bisa dilakukan setahun sekali agar karyawan tidak jenuh dan lebih semangat dalam bekerja.

Berdasarkan kekuatan relatif pada variabel *Punishment* (X_2) yang menyatakan bahwa “Karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan peringatan berupa SP 1, SP2 dan SP3”. Peneliti menyarankan kepada pihak PT Utama Karya (Persero) Office Cawang tetap mempertahankan kebijakan memberikan peringatan berupa SP1, SP 2, dan SP 3 kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, karena dengan kebijakan ini mampu memotivasi para karyawan untuk lebih disiplin lagi dalam bekerja.

Kelemahan relatif pada variabel *Punishment* yang menyatakan bahwa “Setiap karyawan yang tidak mampu mencapai target perusahaan, akan diberikan hukuman berupa penurunan gaji”. Peneliti menyarankan kepada pihak PT Utama Karya (Persero) Office Cawang untuk tidak memberikan hukuman berupa penurunan gaji terhadap karyawan yang tidak mampu mencapai targetnya, namun karyawan tetap diberikan hukuman yang lain namun tidak terlalu berat.

Berdasarkan kekuatan relatif pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yang menyatakan bahwa “Saya mampu bekerja dengan baik secara tim atau individu”. Peneliti menyarankan kepada pihak PT Utama Karya (Persero) Office Cawang memberi kesempatan bagi semua karyawannya untuk bekerja dalam tim, selain meningkatkan kemampuan berkomunikasi, bekerja dalam tim juga mampu meningkatkan rasa tanggung jawab kepada pekerjaan yang diberikan untuk diri mereka sendiri maupun pekerjaan yang harus diselesaikan dalam tim.

Kelemahan relatif pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yang menyatakan bahwa “Saya selalu berani dalam mengajukan pendapat perihal kebijakan yang diberlakukan di perusahaan”. Peneliti menyarankan kepada pihak PT Utama Karya (Persero) Office Cawang harus memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengajukan pendapat mereka perihal kebijakan yang berlaku di PT Utama Karya (Persero) Office Cawang.

2. Berdasarkan hasil penelitian koefisien korelasi parsial, masing masing variabel *Reward* dan *Punishment* memiliki hubungan yang sangat kuat. Oleh karena itu, peneliti menyarankan untuk lebih memperhatikan tingkat kinerja karyawan yang ada di PT Utama Karya (Persero) Office Cawang dengan lebih memperhatikan penerapan kebijakan *Reward* dan *Punishment*, sehingga apabila penerapan dua hal tersebut ditingkatkan maka otomatis kinerja karyawan di PT Utama Karya (Persero) Office Cawang akan meningkat.
3. Berdasarkan hasil uji T dan uji F menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan kedua hal tersebut agar kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
4. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* dapat mempengaruhi 89,1%, sedangkan 10,9 % dipengaruhi variabel lain. Oleh karena itu, peneliti menyarankan untuk

PT Utama Karya (Persero) Office Cawang untuk selalu memperhatikan dan memperbaiki penerapan *Reward* dan *Punishment* untuk menghindari menurunnya Kinerja Karyawan.

5. Karena kebijakan *punishment* merupakan kebijakan yang memberatkan sebagian karyawan, maka peneliti menyarankan untuk menurunkan kebijakan (beban) *punishment* dan diganti dengan mengadakan pelatihan mengenai sikap dan perilaku yang harus diterapkan karyawan, hal ini dilakukan agar karyawan sadar akan sikap dan perilaku baik mereka, maka kebijakan perusahaan akan ditaati. Begitupun dengan perusahaan, karyawan yang taat terhadap peraturan akan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri. (2019). Pengaruh reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Paad KSP Balota Kota Palopo. 2(4), 53–59.
- Asadullah, A., Juhdi, N. B., Islam, M. N., Ahmed, A. A. A., & Abdullah, A. (2019). The Effect of Reinforcement and Punishment on Employee Performance. 8(2), 47–58. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.33>
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 31–46. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pjkw5>
- Basuki, K., & Saputra, G. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja (Studi Pada Pt. Mitra Inovasi Gemilang) Di Jakarta. Media Manajemen Jasa, 4(1).
- Mahmudi. 2013. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, R. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 147-153

Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. Sapitri, R., & Suryalena, S. (2016). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Negara area Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).

Suak, R., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).